

相談室 Q&A

人事労務の現場の問題を、専門家が回答。
WEB労政時報では過去からの
全3536問のQ&Aが検索・閲覧可能。

労働時間関係

Q

定額残業制を導入・運用する場合の留意点とは何か

当社では、長時間労働抑制策の一つとして、社員の時間管理意識を高める観点から、時間外労働・休日労働・深夜労働の割増賃金として、あらかじめ「一定額」の支払いを定めておく定額残業制の導入を検討しています。そこで、定額残業代の支給額相当分の時間数の設定方法や就業規則・賃金規程の定め方、適法な運用方法その他留意点についてご教示ください。また、日常的に定額残業の設定時間数を超えて残業している社員には不利益変更になると思われますが、どう対策すればよいでしょうか。

(大阪府 G社)

A

時間外・休日・深夜の労働の対価である割増賃金として支払う「一定額」は、他の賃金部分と区分できるように規定する必要がある。法所定の割増賃金が「一定額」を超過する場合は、超過分を支払わなくてはならない

回答者 岡芹健夫 おかぜり たけお 弁護士(高井・岡芹法律事務所 所長)

1. 定額残業制の概要と問題点

[1] 概要

ご質問の定額残業制とは、「固定残業制」とも言われることがあり、その内容は、実際に時間外労働・休日労働・深夜労働をしたか否かに関わりなく、あらかじめ定めた、ご質問でいうところの「一定額」(ここでは「定額残業代」といいます)を時間外・休日・深夜の労働時間手当分として支給するというものです。実務においてはかなり広く採用されていますが、近年、問題となることも多い制度となっています。

[2] 問題点～労働基準法との関係

本来、労働者が時間外労働・休日労働・深夜労働を行った場合、使用者は、労働基準法(以下、労基法)37条所定の割増賃金を支払わなければなりません(なお、当該労働が、労基法32条、33条所定の法定労働時間・法定休日の規定に抵触しない範囲であれば、所定労働時間どおりの賃金の支払いで可)。労基法の規定は強行法規であるので、労働契約において、労基法よりも労働者に不利益

な内容を定めても、その内容部分は法的には無効となります。したがって、ご質問の定額残業制は、上記の労基法37条に違反するものであってはならないということになるのです。

この点、定額残業制そのものが一般的に法的に無効ということではなく、その定額残業制の内容が、労基法37条よりも不利となっていないものであれば、より具体的に言えば、時間外労働等を行った労働者が、時間外労働・休日労働・深夜労働等(以下、総称する場合は「時間外労働等」といいます)の対価とされている定額残業代として、労基法37条の規定する割増賃金以上の賃金を受領しているという状態であれば、定額残業制が違法となることはありません(関西ソニー販売事件〔大阪地裁 昭63.10.26判決 労判530号40ページ、大阪高裁 平元. 9.29判決 労旬1824号56ページ〕等)。ただし、実務の例においては、時間外労働等の対価である定額残業制の範囲、額およびそれが労基法37条所定の割増賃金以上となっているかの判別が難しくなっているような例があります。

2. 主な裁判例

定額残業制における早期の裁判例の一つである国際情報産業事件（東京地裁 平 3. 8.27判決 労判596号29ページ）は、定額残業制が有効となるためには、労働者側より、時間外労働等の対価として労基法所定の割増賃金の額に欠けない賃金が支払われているか否かが判別できるように、通常の労働時間の賃金部分と割増賃金相当部分とを区別できるようにすることを要するとしています。そして、当該判決の事案においては、使用者側が単に「基本給」または「基本給と諸手当」の中に時間外賃金相当額が含まれていると主張するだけで、時間外賃金相当額がいかほどになるのかが不明であるとして、使用者側の定額残業制の主張を認めていません。

なお、最近の最高裁判例であるテックジャパン事件（最高裁一小 平24. 3. 8判決 労判1060号5ページ）は、所定労働時間を160時間とした上で、月間労働時間（稼働時間）140～180時間であれば固定月額（41万円）を支払い、180時間を超えた場合は1時間ごとに固定金額を所定労働時間で除した時間当たりの賃金を支払うという制度を採っていた事案として、毎月の時間外労働が相当大きく変動するにもかかわらず、上記固定額の中における、通常支払われるべき賃金額と労基法によって支払われる割増賃金に当たる部分とを判別することができないことなどを理由に、上記の制度の有効性を否定しており、時間外労働等の対価である定額残業代の設定における、通常支払われるべき賃金額と労基法によって支払われる割増賃金に当たる部分との区別の重要性・必要性を裏付けているところです。

3. 実務上の留意点

以上の問題点を、ご質問のケースに照らして考えれば、定額残業制を導入するには、以下の要件を満たす必要があります。

- ①就業規則（あるいはそれを受けた賃金規程等）において、時間外労働等がなくとも通常支払われるべき賃金額と、時間外労働等との対価として支払われるべき賃金額とを明瞭に分けて規定すること
- ②時間外労働等が長めとなり、時間外労働等の対価として支払うべき割増賃金額が、計算上、定額残業制を超過する場合には、その超過分を支払うこと

ご質問では、「日常的に定額残業の設定時間数を超えて残業している社員には不利益変更になる」とあり、②の超過分を支払わない運用を考えているようにも見受けられますが、これは法的に認められていないので、特に注意が必要です（換言すれば、定額残業分を超過する時間外労働等を行っていた労働者に対し、超過分を支払わないという規定設定・運用そのものが法的に許されないということです）。

また、同じく割増賃金が支払われる場合であっても、時間外労働、休日労働、深夜労働とでは、割増率や発生要件が異なるので、定額残業代の規定において、時間外労働部分、休日労働部分、深夜労働部分を一体としてしまうと、労働者としては、時間外労働、休日労働、深夜労働について各何時間行われれば法定の割増賃金が定額残業代を超過するのか不明になりかねません。したがって、定額残業代の規定においては、念のため、時間外労働部分、休日労働部分、深夜労働部分と分けて規定するのが最善といえるでしょう[参考]。

参考 法定時間外労働および深夜労働を対象とし、金額で定める定額残業制の規定例

（定額時間外手当）

第〇条 基本給のうち〇万円は、法定時間外労働および深夜労働に対する賃金として支払う。

2 当該月の深夜労働と深夜を除く法定時間外労働について、労働基準法所定の計算方法による割増賃金の額が前項の額を超える場合は、その差額を追加して支払うものとする。